

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BIRO KEUANGAN SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH
PROVINSI JAWA TIMUR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-2**



Diajukan Oleh :

YUNI ARLINI
NPM : 0861020009

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
SURABAYA
2010**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena hanya berkat Ridho dan Rahmad-Nya maka penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Dalam penyusunan Tesis ini, penulis banyak dibantu oleh berbagai pihak baik berupa dorongan semangat, doa dan fasilitas. Melalui kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak DR. Muhadjir Anwar, SE.,MM dan DR. Prasetyo Hadi, SE., MM yang telah membimbing dan memberikan masukan yang bermanfaat kepada penulis sampai berhasil menyelesaikan Tesis ini
2. Bapak Prof. Dr. Djohan Mashudi, SE., MS selaku Direktur Pasca Sarjana UPN "Veteran" Surabaya dan dosen penguji yang telah memberikan banyak masukan dalam penyusunan Tesis
3. Bapak Drs. Nurwiyatno M.Si selaku Kepala Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur beserta para pimpinan di Biro Keuangan yang telah banyak membantu dan memberikan izin kepada penulis untuk menyelesaikan kuliah di Program Pasca Sarjana UPN Veteran Jawa Timur
4. Khusus untuk suamiku tersayang Temmy Wijaya dan anak-anakku Dimas Azharino Wijaya dan Dinda Aliyya Shafira yang sangat kusayangi, yang telah memberikan dukungan serta banyak sekali berkorb-

an selama Penulis melanjutkan kuliah di Program Pasca Sarjana
UPN Veteran Jawa Timur

5. Ibundaku tercinta Hartati Basoeki yang telah banyak membantu doa dan semangat kepada Penulis untuk segera menyelesaikan kuliah
6. Teman-temanku kuliah baik angkatan XVI dan angkatan XV Pasca Sarjana UPN "Veteran" Surabaya yang telah banyak memberikan semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini
7. Semua pihak yang telah memberikan bantuan yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, semoga segala bantuan yang diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Amien.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini belum sempurna namun penulis berharap semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan dapat memberikan kontribusi bagi Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur.

Surabaya, Desember 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAKSI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN MODEL	12
2.1. Penelitian Terdahulu	12
2.2. Kajian Teori	23
2.2.1.....Konsep	
Kinerja	23
2.2.1.1.....Indikato	
r Kinerja	25
2.2.1.2.....Faktor	
Yang Mempengaruhi Kinerja	30
2.2.2.....Konsep	
Motivasi	33
2.2.2.1. Teori-Teori Motivasi	34

2.2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	42
2.2.2.3. Fungsi Motivasi	45
2.2.2.4. Jenis-Jenis Motivasi	46
2.2.2.5. Indikator dari Motivasi	52
2.2.2.6. Tujuan Motivasi	54
2.2.3.....	Konsep
Kompetensi.....	55
2.2.3.1. Kategori Kompetensi	56
2.2.4.....	Hubung
an Kompetensi dengan Kinerja	59
2.2.5.....	Hubung
an Motivasi dengan Kinerja	62
2.3. Kerangka Konseptual	64
2.4. Hipotesis	66
BAB III METODE PENELITIAN	67
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	67
3.2. Definisi dan Pengukuran Variabel	67
3.2.1. Definisi Variabel	67
3.2.2. Skala Pengukuran Variabel	72
3.3. Populasi dan Penentuan Sampel	72
3.3.1. Populasi	72
3.3.2. Penentuan Sampel ..	72
3.4. Jenis dan Sumber Data	73
3.5. Teknik Pengambilan Data	74
3.6. Teknik Analisis Data	74

3.6.1.	Persamaan Model Struktural	74
3.6.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas	76
3.6.3.	Evaluasi Kriteria <i>Goodness-Of-Fit</i>	78
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	81
4.1.	Deskripsi Operasional	81
4.1.1.	Sejarah Singkat Obyek Penelitian	81
4.1.2.	Tugas Pokok dan Fungsi Biro Keuangan	82
4.1.3.	Struktur Organisasi	85
4.1.4.	Tugas dan Fungsi	86
4.2.	Deskripsi Hasil Penelitian	95
4.2.1.	Gambaran Umum Keadaan Responden	95
4.2.2.	Deskripsi Variabel Motivasi (X_1)	99
4.2.3.	Deskripsi Variabel Kompetensi (X_2)	101
4.2.4.	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	103
4.3.	Deskripsi Hasil Analisis dan Uji Hipotesis	105

4.3.1.....	Uji	
Normalitas Sebaran dan Linieritas		105
4.3.2.....	Evalua	
si atas Outlier		107
4.3.3. Deteksi <i>Multicollinierity</i> dan <i>Singularity</i>		108
4.3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas		108
4.3.4.1.Uji Validitas.....		108
4.3.4.2.Uji Reliabilitas		110
4.3.5. Pengujian Model Dengan <i>One-Step Approach</i>		114
4.3.6. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal ...		116
4.4. Pembahasan		117
4.4.1. Pengaruh Motivasi terhadap		
Kinerja Pegawai		117
4.4.2. Pengaruh Kompetensi terhadap		
Kinerja Pegawai		119
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		121
5.1. Kesimpulan		121
5.2. Saran		121

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Pengukuran Pencapaian Sasaran Biro Keuangan	
Provinsi Jawa Timur	6

Tabel 3.1. <i>Goodness Of Fit Indices</i>	79
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	95
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	96
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	97
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	98
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	99
Tabel 4.6. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Motivasi (X_1)	100
Tabel 4.7. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kompetensi (X_2)	102
Tabel 4.8. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	104
Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas	106
Tabel 4.10. Hasil Pengujian <i>Outlier Multivariate</i>	107
Tabel 4.11. Faktor Loading dan Konstruksi dengan <i>Confirmatory</i> <i>Factor Analysis</i>	109
Tabel 4.12. Pengujian <i>Reliability Consistency Internal</i>	111
Tabel 4.13. <i>Construct Reliability & Variance Extrated</i>	113
Tabel 4.14. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i>	115
Tabel 4.15. Hasil Pengujian Kausalitas	116

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Model Kerangka Konseptual Penelitian.....	65
Gambar 4.1. Model Pengukuran Kausalitas <i>One Step Approach</i>	115



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Penyebaran kuesioner
Lampiran 3	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 4	Hasil Pengujian <i>Outlier Multivariate</i>
Lampiran 5	Hasil Pengujian Faktor Loading dan Konstruk dengan Confirmatory Factor Analysis
Lampiran 6	Hasil Pengujian <i>Reliability Consistency Internal</i>
Lampiran 7	Hasil Pengujian <i>Construct Reliability & Variance Extrated</i>
Lampiran 8	Hasil Pengujian Causalitas

ABSTRAKSI

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjanya, karena keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital, dimana keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas, karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Salah satu aspek dalam mengelola pegawai ialah pemberian motivasi atau dorongan kepada pegawai. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki organisasi. Tujuan Penelitian ini adalah menganalisis pengaruh variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan Sekretariat Provinsi Jawa Timur dan menganalisis pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan Sekretariat Provinsi Jawa Timur.

Obyek penelitian yang digunakan adalah para pegawai di Biro Keuangan Sekretariat Provinsi Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*, sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 orang responden, yang seluruhnya merupakan pegawai di Biro Keuangan Sekretariat Provinsi Jawa Timur. Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil, bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : *Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

One of the goals of human resource management, ensuring the organization has a workforce motivated and high performing, well equipped with facilities to deal with changes that can meet the needs of their workers, because of human existence in the organization have a very vital position, where success is determined by the organization quality of the people who work in it. And individual performance of each activity is a key achievement of productivity, because performance is a result of which people and other resources that exist within the organization together to bring the final result based on the level of quality and standards that have been specified. One of the aspects of managing employees is giving motivation or encouragement to employees. Giving encouragement is meant to remind the people or employees for their enthusiastic and able to achieve the desired results as the organization. The purpose of this study is to analyze the influence of motivation and competence to employee performance Bureau of Finance Secretariat of East Java province and analyze the effect of variable competence to employee performance Secretariat of Finance Bureau of East Java Province.

The object of research is the employees at the Bureau of Finance Secretariat of East Java Province. The sampling technique in this study is the Simple Random Sampling, the sample in this study amounted to 73 people the respondents, who are all staff at the Bureau of Finance Secretariat of the East Java Province. To test the hypothesis used analytical techniques SEM (Structural Equation Modelling).

Based on the research results, that motivation has positive and significant impact on staff performance and competence have positive and significant impact on the efforts of workers.

Keywords: Motivation, Competence and Employee Performance

BAB I

LATAR BELAKANG MASALAH

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Seiring berkembangnya tuntutan jaman, maka perbaikan kualitas sumber daya manusia sangatlah diperlukan sebagai salah satu penentu keberhasilan organisasi dalam rangka mencapai tujuannya, hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan kualitas kemampuannya dan kinerjanya, untuk mencapai hal tersebut maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal.

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaanya, karena keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital, dimana keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya.

Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut, dalam usaha mendukung pencapaian tenaga

kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Menyimak kenyataan diatas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas, karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Konsekuensinya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi dalam hal ini dapat dicapai melalui pembangunan kinerja pegawai di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Sesuai Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tatakerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Timur dan telah dijabarkan pada Peraturan Gubernur Nomor 77 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Asisten, Biro, Bagian dan Sub Bagian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur, berlaku mulai tanggal 25 Agustus 2008. Biro Keuangan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan administrasi penyelenggaraan, pengendalian, pemantauan dan evaluasi Keuangan Daerah yang meliputi

menyiapkan penyusunan rancangan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD), penetapan APBD, pelaksanaan APBD, perubahan APBD, pengelolaan kas dan administrasi aset, penatausahaan Keuangan Daerah, rekonsiliasi penerimaan kas dan belanja, akuntansi keuangan daerah, pertanggungjawaban pelaksanaan APBD, pembinaan administrasi pengelolaan keuangan Kabupaten/Kota, kerugian daerah dan pembinaan pengelolaan keuangan BLUD serta pengelolaan keuangan daerah lainnya.

Biro Keuangan Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur berusaha mewujudkan pengelolaan keuangan daerah yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan (akuntabel), hal ini dapat dicapai melalui pembangunan kinerja pegawai Biro Keuangan Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur sebagai organisasi unsur staf untuk terwujudnya Good Governance dan Otonomi Daerah.

Terselenggaranya Good Governance sangatlah penting dalam pelaksanaan pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Untuk itu diperlukan pengembangan dan penerapan system pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan legitimate, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pelaksanaan tugas Biro Keuangan Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang sangat erat hubungannya dengan pengelolaan keuangan daerah yang meliputi keseluruhan kegiatan perencanaan,

penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah yang seluruhnya diatur dalam perundang-undangan maka diharapkan dapat mengharmoniskan pengelolaan keuangan daerah baik pemerintah daerah dan pemerintah pusat, serta pemerintah daerah dan DPRD, ataupun antara pemerintah daerah dan masyarakat.

Kinerja pegawai Biro Keuangan Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur harus ditingkatkan karena seluruh pelaksanaan tugasnya telah terjadwal sesuai Permendagri 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Negara yang dirubah dalam Permendagri 59 tahun 2007 sehingga dituntut harus selesai tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan. Ketidaktepatan pelaksanaannya akan berdampak pada kinerja Provinsi Jawa Timur pada umumnya dan seluruh SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) di Jawa Timur pada khususnya.

Peningkatan kualitas pelayanan terhadap SKPD Provinsi Jawa Timur sangat berperan, oleh sebab itu tingkat kemampuan pegawai Biro Keuangan Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur harus lebih ditingkatkan untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal terutama dalam hal perencanaan penganggaran sampai pertanggungjawaban anggaran seluruh SKPD Provinsi Jawa Timur. Oleh sebab itu diadakan penelitian anggaran untuk mempersiapkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) maupun Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) yang bertujuan membantu SKPD supaya penganggarnya sesuai dengan peraturan yang

berlaku, Selama ini masih ditemukan beberapa kesalahan dalam pelaksanaannya sehingga menyebabkan diterbitkannya Bukti Memorial (BM). Hal ini akan menjadi catatan dalam pemeriksaan yang berdampak terhadap kinerja organisasi. Oleh sebab itu koordinasi dan sosialisasi dengan SKPD harus lebih ditingkatkan supaya penerapan dalam pelaksanaan anggaran dapat dilakukan dengan baik, termasuk dalam hal pelayanan kepada SKPD yang bersifat administrasi keuangan dimana dituntut harus cermat dan tidak terjadi kesalahan dalam pencatatan dan kelengkapan dokumen sehingga dalam hasil pemeriksaan pengawas baik internal maupun eksternal dapat diminimalisasi tingkat kesalahannya.

Seperti telah diketahui bahwa secara nasional akan dilakukan pemeriksaan dan diumumkan hasil laporan akuntan publik terhadap kinerja keuangan Provinsi Jawa Timur, diharapkan semakin tahun penilaiannya dapat dipertahankan bahkan dapat ditingkatkan statusnya menuju kesempurnaan. Selain itu yang perlu diperhatikan adalah optimalisasi dalam pelaksanaan penyerapan anggaran yang dialokasikan untuk satu tahun anggaran, agar sasaran yang ingin dicapai dari program dan kegiatan Biro Keuangan Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur dapat direalisasikan dengan efektif dan efisien. Untuk penghitungannya dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Pengukuran Pencapaian Sasaran Biro Keuangan Provinsi Jawa Timur

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Tahun 2008			Tahun 2009		
		Rencana tingkat capaian (target)	Realisasi	Capaian (%)	Rencana tingkat capaian (target)	Realisasi	Capaian (%)
Meningkatkan keberhasilan pelaksanaan koordinasi di Bidang Pengelolaan Keuangan Daerah melalui :							
1. Optimalisasi pemanfaatan teknologi komunikasi, penyediaan jasa administrasi, penyediaan Peraturan Perundang-undangan dan kualitas pelayanan SKPD	1. Prosentase peningkatan pelaksanaan keuangan daerah	100	88.04	88.04	100	78.96	78.96
2. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam pelaksanaan keuangan daerah	2. Prosentase peningkatan koordinasi pengelolaan keuangan Kab/Kota se-Jawa Timur	100	90.93	90.93	100	94.50	94.50
3. Peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan							
4. Pembinaan dan fasilitasi pengelolaan keuangan Kab/Kota							

Sumber : Lakip Biro Keuangan Tahun 2008 dan 2009

Tabel tersebut diatas didapatkan hasil bahwa dalam prosentase peningkatan pelaksanaan keuangan daerah dari tahun 2008 ke tahun 2009 terjadi penurunan yang antara lain disebabkan karena ada beberapa program kegiatan yang belum dapat terlaksana sesuai anggaran yang telah direncanakan, hal ini juga menandakan adanya kinerja pegawai yang masih rendah. Namun dalam hal peningkatan koordinasi pengelolaan keuangan Kabupaten/Kota se-Jawa Timur terjadi peningkatan. Hal ini menunjukkan

bahwa koordinasi antara provinsi dan kabupaten/kota mulai selaras walau belum maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu dicari faktor-faktor yang paling mempengaruhi kinerja dalam hal ini adalah bagi pegawai Biro Keuangan Pemerintah Provinsi Jawa Timur karena tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai tanpa adanya perbaikan kinerja pegawainya. Dalam penelitian ini dipilih faktor pemberian motivasi atau dorongan kepada pegawai. Pemberian motivasi ini dimaksudkan untuk mengingatkan kepada pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki organisasi. Selain faktor motivasi, penelitian ini juga memilih faktor kompetensi pegawainya. Kompetensi sangatlah penting karena seiring tuntutan jaman maka pegawai yang dimiliki organisasi harus dibekali kompetensi yang tinggi untuk menunjang pelaksanaan tujuan organisasi.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). (Akhmad Sudrajat, M.Pd).

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Menurut penelitian Eka Yuliana (2008) bahwa kemampuan intelektual dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau

pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Menurut penelitian Beni habibi (2005) faktor-faktor yang dilihat dari sudut tingkat kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja serta pendidikan dan latihan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

Dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi yang mengharapkan peningkatan kinerja organisasi maka organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai semangat dalam memberikan pelayanan yang prima dan bernilai mengingat persaingan yang semakin tajam dalam setiap aspek kehidupan manusia

Organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (customer satisfaction) tetapi juga berorientasi pada nilai (customer value), dalam mencapai tujuan organisasi tergantung pada kinerja SDM-nya karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas.

Dalam rangka mewujudkan misi Biro Keuangan diatas tentunya pemberian motivasi bagi pegawai Biro Keuangan Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur sangatlah dibutuhkan, mengingat beban pekerjaan yang harus diselesaikan sangatlah besar, membutuhkan ketelitian tinggi dan memiliki jadwal penyelesaian yang harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Motivasi yang diberikan kepada pegawainya dapat berupa dukungan, penghargaan maupun kompensasi atas prestasi yang telah dilakukan, Menurut penelitian Sodiq Affandi (2006) faktor pemberian kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sangat penting mengingat pelayanan yang dilakukan di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur harus dilakukan dengan prima.

Pemberian motivasi bagi para pegawainya, Biro Keuangan Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur juga harus mampu meningkatkan kompetensi pegawainya terutama untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya yang membutuhkan kemampuan dan ketelitian tinggi, sehingga diharapkan kinerja pegawainya dapat meningkat sesuai tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Kompetensi didefinisikan (Mitrani et.al, 1992; Spencer and Spencer,1993) sebagai an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation. Atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannnya. Menurut

penelitian Yati Suryatini (2009) faktor-faktor dari kompetensi yaitu komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya, sedang kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Semakin meningkatnya kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana dikemukakan dari penelitian Nunuk Lestari Rahayu (2008) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Diharapkan Biro Keuangan Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur akan dapat melaksanakan peningkatan kompetensi pegawainya dalam rangka meningkatkan kinerja SDM yang didukung motivasi dari pimpinan dan organisasi, sehingga tercapai visinya yaitu Tertib Administrasi Keuangan Daerah sejalan dengan tuntutan transparansi dan akuntabilitas keuangan menuju terciptanya Good Governance.

Berdasarkan uraian latar belakang yang berdasarkan fakta dan teori maka penelitian ini mengambil judul : **“Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan Sekretariat 11 Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. “Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?”
2. “Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?”

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan masukan dan umpan balik bagi Biro Keuangan Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur sehingga tujuan untuk menciptakan good governance dapat tercapai secara optimal.
2. Tercapainya peningkatan kinerja pegawai di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi